



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 20%

Date: Wednesday, March 08, 2023

Statistics: 767 words Plagiarized / 3821 Total words

Remarks: Medium Plagiarism Detected - Your Document needs Selective Improvement.

Edunomika – Vol. 05, No. 02 (2021) 1154 PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN BEBAN KERJA, STRES KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEKERJA WANITA PADA PERUSAHAAN GARMEN YANG DIAKUISISI DI SEMARANG Eldes Willy Filatrovi STIE BANK BPD JATENG Email : eldeswillyfilatrovi@stiebankbpdjateng.ac.id Abstract : The purpose of this research is to investigate the effects of family work conflict, work stress, work load and work performance. The study was conducted at women workers in the acquired garment. Data is processed using the Structural Equation Modelling (SEM) which assisted by application program of Analysis of Moment Structure (AMOS) version 18.0.

According to the analysis, it is concluded as the followings: family work conflict has a positive effect on work stress (CR =6,061); work load has a positive effect on work stress (CR = 2,793); family work conflict has a not effect on work performances (CR = -0.899); work load has a negative effect on work performances (CR =-3,123) and work stress has a negative effect on work performances(CR =-3,908) Keyword : Work Conflict, Work Stress, Work Load, Work Performances 1. PENDAHULUAN Batasan peran antara pria dan wanita dalam dunia kerja semakin lama semakin terkikis akibat adanya pertumbuhan teknologi dan ilmu yang berkembang dengan pesat.

Banyak wanita yang mulai sadar akan pentingnya pendidikan memilih untuk menuntut ilmu setinggi mungkin. Dengan memiliki pendidikan yang tinggi, banyak wanita memilih untuk menjadi wanita karir. Selain pendidikan ada banyak motif pendorong semakin banyaknya wanita bekerja, yakni untuk aktualisasi diri dimana wanita dapat mengekspresikan dirinya melalui cara yang kreatif dan produktif yang akan mengarah pada kebahagiaan dirinya, meningkatkan kepercayaan diri, ketrampilan dan kompetensi, kebutuhan untuk bersosialisasi dengan orang lain, dan pastinya untuk menambah

finansial keluarga.

Wanita bekerja juga cenderung mempunyai pikiran yang terbuka dan fleksibel terhadap segala perubahan yang terjadi, lebih dapat bersikap dinamis, energik, dan berwawasan luas. Jadwal dan tuntutan kerja pada karyawan wanita dalam mengerjakan tugas-tugas keluarga atau sebaliknya, tuntutan keluarga yang berlebihan bisa menyulitkan pemenuhan kebutuhan tuntutan kerja (Gutek,dkk 1991) dalam Herlina & Ninik (2008). Kondisi ini dapat menimbulkan konflik pada pekerjaan-keluarga pada dirinya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Cinnamon dan Rich (2002), menunjukkan ibu yang bekerja ternyata lebih sering mengalami konflik dan permasalahan serta lebih menekankan pentingnya permasalahan keluarga dibandingkan pekerjaan, ketika keluarga sebagai domain yang paling penting bagi kebanyakan wanita. Stress dikemukakan oleh Ferijani dan Rahutami (2001) yang mendefinisikan stres dalam 3 kategori/sudut pandang, yaitu stres yang didefinisikan dari definisi stimulus, definisi tanggapan, dan gabungan dari ketiganya yang disebut dengan definisi stimulus-fisiologis.

Definisi stimulus dari stres adalah kekuatan atau perangsang yang menekan individu sehingga menimbulkan suatu tanggapan (response) terhadap ketegangan (strain), dimana ketegangan tersebut dalam pengertian fisik mengalami perubahan bentuk. Stress dipengaruhi oleh konflik pekerjaan keluarga (Wallace, 2005). Konflik-konflik yang terjadi dalam kehidupan perusahaan bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan perusahaan, salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan secara keseluruhan akan mempengaruhi produktivitas (Eldes Willy Filatrovi / Edunomika Vol. 05, No. 02 (2021) 1155 perusahaan (Yang, 2000). Stress dipengaruhi oleh konflik pekerjaan keluarga (Wallace, 2005).

Konflik-konflik yang terjadi dalam kehidupan perusahaan bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan perusahaan, salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan secara keseluruhan akan mempengaruhi produktivitas perusahaan (Yang, 2000). Kinerja seorang karyawan wanita dapat dilihat dari seberapa banyak hasil output yang dihasilkan. Pada dasarnya yang dijadikan acuan dalam menilai kualitas pelayanan karyawan wanita adalah dengan cara menghasilkan suatu output yang dihasilkan.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen

perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat sesuai dengan harapan perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu: pendidikan dan latihan, disiplin, sikap dan aktifitas kerja, penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja serta kebutuhan untuk berprestasi.

Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga hasil akhirnya adalah kinerja karyawan itu sendiri, apakah baik atau buruk buat diri karyawan. Pada uraian di atas masalah yang akan di teliti lebih lanjut mengenai stres kerja, beban kerja, konflikpekerjaan keluarga yang dapat mempengaruhi kinerja yang dialami oleh seorang wanita ketika bekerja pada perusahaan yang sudah di akuisisi. Maka penelitian ini akan mengangkat judul tentang PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA Kinerja Soedjono (2005) menyebutkan 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni : (1) Kualitas. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. (2) Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.

(3) Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain. (4) Efektivitas. Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian. (5) Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan. (6) Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya dan (7) tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya. Stres Kerja Shahzad et.al.,

(2011) mendefinisikan stres sebagai suatu tuntutan yang muncul karena adanya kapasitas afaptif antara pikiran dan tubuh atau fisik manusia. Definisi lain tentang stres kerja dikemukakan oleh Sarooj dan Maad, (2008) yang mengartikan stres kerja sebagai tanggapan atau respon yang tidak spesifik dari fisik manusia terhadap suatu tuntutan yang timbul. Dalam kehidupan, stres adalah hal yang tidak dapat dihindarkan. Manusia dalam hidupnya memiliki banyak sekali kebutuhan, namun dalam pemenuhannya kendala dan rintangan akan selalu menyertainya. Hal inilah yang merupakan pangkal terjadinya stres.

Beban Kerja Beban kerja secara kuantitatif dan kualitatif dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama jumlah jam kerja yang sangat banyak, hal ini merupakan sumber tambahan stres. Everly & Girdano (dalam munandar, 2001), menambahkan kategori lain dari beban kerja, yaitu kombinasi dari beban kerja berlebih kuantitatif dan kualitatif.

Beban berlebih secara fisik ataupun mental, yaitu harus melakukan terlalu banyak hal, merupakan kemungkinan sumber stres pekerjaan. Unsur Eldes Willy Filatrovi / Edunomika Vol. 05, No.

02 (2021) 1156 yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ialah kondisi kerja, yaitu setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat. Pada saat tertentu hal ini merupakan motivasi dan menghasilkan prestasi, namun bila desakan waktu menyebabkan banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan seseorang berkurang, maka ini merupakan cerminan adanya beban berlebih kuantitatif. Konflik Pekerjaan Keluarga Konflik-konflik yang terjadi dalam kehidupan perusahaan bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan perusahaan, salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan secara keseluruhan akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Akan tetapi tidak hanya itu saja yang ditimbulkan oleh konflik yang tidak ditangani secara tepat dan bijaksana, dapat pula berakibat langsung pada diri karyawan, karena dalam keadaan suasana serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa (stress) (Nasrudin dan Kumaresan, 2006). Penelitian Terdahulu Tabel 1 Hasil Penelitian Terdahulu No Permasalahan (Hubungan antar variable) Penulis Metode Penelitian Hasil Penelitian 1 Pengaruh beban kerja terhadap stress kerja a/ Crouter et al., (2001) b/ Buckingham, (2004) Analisis Regresi Analisis Regresi a/ Signifikan positif. b/ Yg tidak signifikan 2 Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan a/ Crouter et al.,

(2001) b/ Singh, (2013) Analisis Regresi Analisis Regresi a/ Signifikan negatif. b/ Yg tidak signifikan 3. Pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap stress kerja a/ Wallace, (2005) b/ Anafarta, (2011) Analisis Regresi Analisis Regresi a/ Signifikan positif. b/ Yg tidak signifikan 4. Pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja karyawan a/ Yang (2000); Raduan et al., (2006), dan Nasrudin dan Kumaresan, (2006) b/ Anafarta, (2011) Analisis Regresi Analisis Regresi a/ Signifikan negatif.

b/ Yg tidak signifikan 5 Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan a/ Mei-Yung et al., (2009); dan Shahzad et al., (2011) b/ Peters, (2013) Analisis Regresi Analisis Regresi a/ Signifikan negatif. b/ Yg tidak signifikan Sumber : Penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini Hipotesis Penelitian Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Stres Kerja Konflik-konflik yang terjadi dalam kehidupan perusahaan bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan perusahaan, Eldes Willy Filatrovi / Edunomika Vol. 05, No.

02 (2021) 1157 salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan secara keseluruhan akan mempengaruhi produktivitas perusahaan (Yang, 2000). Akan tetapi tidak hanya itu

saja yang ditimbulkan oleh konflik yang tidak ditangani secara tepat dan bijaksana, dapat pula berakibat langsung pada diri karyawan, karena dalam keadaan suasana serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa (stress) (Wallace, 2005).

Berdasarkan hal tersebut di atas, hipotesis yang diajukan sebagai berikut : Hipotesis 1 : Konflik pekerjaan-keluarga mempunyai pengaruh positif terhadap stress kerja Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Beban kerja yang berlebihan ini sangat berpengaruh produktifitas pegawai bank dan tentu saja berpengaruh terhadap produktifitas funding officer. Pegawai bank merasakan bahwa jumlah funding officer wanita yang ada tidak sesuai atau sebanding dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan. Kondisi seperti ini tentu akan memicu munculnya stres kerja. Kuantitas beban kerja yang dirasakan oleh seseorang akan mempengaruhi kondisi orang tersebut.

Beban kerja yang terlalu banyak berat ataupun terlalu sedikit dapat mengakibatkan seorang karyawan menderita penyakit akibat kerja. Seorang karyawan mengalami beban yang berlebihan maka karyawan tersebut akan mengalami stres kerja. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, dampak dari stres akan menjurus pada menurunnya performansi, efisiensi dan produktivitas kerja yang bersangkutan (Susetyo,dkk, 2012:2). Hipotesis 2 : Beban Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap terjadinya stress kerja . Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kinerja Raduan et al.,

(2006) menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai permasalahan dalam keluarga akan menimbulkan perasaan khawatir secara psikologis, dimana hal tersebut akan menurunkan konsentrasi terhadap pekerjaannya, bila hal tersebut terus menerus bertambah akan memunculkan konflik yang dapat menimbulkan stress bagi karyawan tersebut. Perumusan hipotesis ini diadopsi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian Sullivan dan Bhagat (1992); Sarooj dan Maad, (2008); Wincent dan Ortqvist, (2008); Yang (2000); Raduan et al.,

(2006), dan Nasrudin dan Kumaresan, (2006) yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga akan menurunkan kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut di atas, hipotesis yang diajukan sebagai berikut : Hipotesis 3 : Konflik pekerjaan - keluarga mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Gilboa et al (2008) beban kerja mungkin tidak dianggap merugikan kinerja jika karyawan menganggap beban kerja sebagai tantangan untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Hauck et al (2008) penambahan dan pengurangan beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan penambahan dan pengurangan beban kerja akan merugikan karyawan dalam hal kinerja dan produktivitas bagi organisasi. Hipotesis 4: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja Pengaruh

Stres Kerja Terhadap Kinerja Robbins (2003) menyatakan tingkat stress yang mampu dikendalikan mampu membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan berkreasi, tetapi tingkat stress yang berlebihan membuat kinerja mereka akan mengalami penurunan.

Williams, et al, (2001) berpendapat bahwa stress yang tinggi baik fisik maupun perilaku adalah hasil jangka pendek dari job stress yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang rendah. Stress pada karyawan Eldes Willy Filatrovi / Edunomika Vol. 05, No. 02 (2021) 1158 bukanlah suatu hal yang selalu berakibat buruk pada karyawan & kinerjanya, melainkan stress juga dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk memupuk rasa semangat dalam menjalankan setiap pekerjaannya untuk mencapai suatu prestasi kerja yang baik buat karier karyawan dan untuk kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Hipotesis 5 : Stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja Model Penelitian H3 H1 H5 H2 H4 2.

METODE PENELITIAN Populasi Dalam penelitian ini yang disebut populasi adalah karyawan wanita yang bekerja di perusahaan garmen yang diakuisisi di Kota Semarang Sampel Teknik non probability sampling digunakan karena dianggap memiliki keunggulan dapat menghemat biaya bila populasi tersebar sangat luas. Sedangkan pengambilan sampel digunakan secara acak (accidental sampling) sebanyak 150 responden Metode Pengumpulan Data 1 2 3 4 5 Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju Tabel 2. Definisi Operasional Variabel Variabel Indikator Pengukuran Konflik Pekerjaan-Keluarga adalah konflik yang terjadi di dalam keluarga dan pekerjaan sehubungan dengan karyawan, konflik ini berkaitan dengan penyeimbangan X1 = Tekanan kerja X2 = Banyaknya tuntutan tugas X3 = Kurangnya kebersamaan keluarga X4 = Sibuk dengan pekerjaan X5 = Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap Skala likert 1-5 v Konflik pekerjaan- keluarga Beban Kerja Stres Kerja Kinerja Eldes Willy Filatrovi / Edunomika Vol.

05, No. 02 (2021) 1159 antara peran di dalam keluarga, dengan peran yang dijalani sebagai karyawan dengan jadwal kerja shift, dan kerja lembur keluarga Sumber : Boles, James S., W. Gary Howard & Heather H. Donofrio (2001). Beban Kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu X6 Luar kota X7Mengerjakan pekerjaan rekan kerja X8 Overtime X9 Bertanggung jawab lebih dari 1 pekerjaan Sumber : Fuad 'ud (2004) Skala likert 1-5 Stress Kerja adalah sebagai kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (constrains), atau tuntutan (demands) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan nya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting X10 = Kesalahan kerja meningkat X11 =

Tekanan dari atasan X12 = Kehilangan konsentrasi X13 = Menurunnya tingkat hubungan interpersonal Sumber : Fuad 'ud (2004) Skala likert 1-5 Kinerja adalah Menurut Bernadin dan Rusell (1998), kinerja kerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi kerja atau kegiatan tertentu dalam suatu jangka waktu tertentu X14 = Kualitas X15 = Kuantitas X16 = Pengetahuan X17 = Ketepatan waktu X18 = Komunikasi Sumber : Fuad 'ud (2004) Skala likert 1-5 Eldes Willy Filatrovi / Edunomika Vol. 05, No. 02 (2021) 1160 Teknik Analisis Analisis data digunakan untuk menjawab berbagai pertanyaan penelitian dan memecahkan masalah penelitian. Untuk menguji H1 hingga H5 dalam penelitian ini digunakan Structural Equation Model dalam program AMOS . 3.

HASIL DAN PEMBAHASAN Analisis Faktor Konfirmatori (Confirmatory Factor Analysis) 1) Analisis Faktor Konfirmatori Eksogen Validitas Diskriminan Sumber: Data primer yang diolah, 2017 Gambar 1 Validitas Diskriminan Tabel 3 Hasil Pengujian Konstruksi Eksogen Validitas Diskriminan Goodness of Fit Indeks Cut-off Value Hasil Analisis Evaluasi Model Chi – Square < 30,144 df 19 29,562 Baik Probability ? 0.05 0,056 Baik RMSEA ? 0.08 0,061 Baik GFI ? 0.90 0,956 Baik AGFI ? 0.90 0,916 Baik CMIN/df TLI =,0 ? 0.95 1,561 0,976 Baik Baik CFI ? 0.95 0,984 Baik Sumber : Data primer yang diolah, 2017 Dapat disimpulkan bahwa model pengamatan sudah memenuhi kriteria yang baik.

Hal ini berdasarkan nilai probability pada uji goodness of fit menunjukkan nilai 0,056 Eldes Willy Filatrovi / Edunomika Vol. 05, No. 02 (2021) 1161 2) Analisis Faktor Konfirmatori Validitas Diskriminan Endogen Sumber: Data primer yang diolah, 2017 Gambar 2 Validitas Diskriminan Endogen Pada tabel 4.2. dibawah ini disajikan tentang hasil pengujian konstruk endogen yaitu Tabel 4 Hasil Pengujian Konstruksi Endogen Goodness of Fit Indeks Cut-off Value Hasil Analisis Evaluasi Model Chi – Square < 54,052 df 26 40,568 Baik Probability ? 0.05 0,034 Marjinal RMSEA 0.08 0,061 Baik GFI 0.90 0,941 Baik AGFI 0.90 0,898 Marjinal CMIN/df TLI 0.95 1,560 0,977 Baik Baik CFI 0.95 0,984 Baik Sumber: Data primer yang diolah, 2017 Hasil Pengujian Asumsi SEM Pengujian Normalitas Data Tabel 5 Normalitas Data Variable min max skew c.r. kurtosis c.r.

x18 1,000 7,000 ,527 2,634 ,033 ,082 x17 1,000 7,000 ,216 1,080 -,432 -1,080 Eldes Willy Filatrovi / Edunomika Vol. 05, No. 02 (2021) 1162 Variable min max skew c.r. kurtosis c.r.
x16 1,000 6,000 ,081 ,406 -,516 -1,290 x15 1,000 6,000 ,298 1,489 -,418 -1,046 x14 1,000 7,000 ,508 2,538 ,265 ,661 x10 2,000 7,000 -,416 -2,080 -,370 -,924 x11 2,000 7,000 -,079 -,397 -,342 -,856 x12 2,000 7,000 -,343 -1,715 -,479 -1,196 x13 2,000 7,000 -,124 -,618 -,443 -1,107 x6 1,000 7,000 -,388 -1,938 -,311 -,777 x7 1,000 7,000 -,032 -,160 -,520 -1,301 x8 2,000 7,000 -,392 -1,961 -,455 -1,137 x9 2,000 7,000 -,089 -,446 -,886 -2,216 x4 1,000 7,000 -,513 -2,565 -,441 -1,104 x3 2,000 7,000 -,427 -2,134 -,583 -1,458 x2 2,000 7,000 -,410 -2,051 -,809 -2,022 x1 2,000 7,000 -,374 -1,872 -,742 -1,854 Multivariate

-1,054 -,254 Sumber: Data primer yang diolah, 2017 Data penelitian telah memenuhi syarat normalitas data dikarenakan seperti yang nampak pada tabel 4.3 di atas tidak terdapat nilai CR skewness diluar +_2,58. Multivariate Outliers Hasil dari multivariate outliers tersebut disajikan pada tabel 4.4

dibawah ini Tabel 6 Multivariate Outliers Observation number Mahalanobis d-squared
p1 p2 68 33,120 ,011 ,806 79 32,340 ,014 ,609 29 29,245 ,032 ,866 --- 98
14,714 ,616 ,197 103 14,606 ,624 ,204 63 14,585 ,625 ,168 Sumber: Data primer yang diolah, 2017 Analisis Structural Equation Model (SEM) Pada tahapan ini dilakukan uji kesesuaian dan uji statisik, yang hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.3 dibawah ini: Eldes Willy Filatrovi / Edunomika Vol. 05, No. 02 (2021) 1163 Sumber: Data primer yang diolah, 2017 Gambar 7 Structural Equation Model (Path Diagram) Pada tabel 4.5

dibawah ini disajikan tentang hasil pengujian kelayakan Structural Equation Model (SEM) Tabel 8 Hasil Pengujian Kelayakan Model Structural Equation Model (SEM) Goodness of Fit Indeks Cut-off Value Hasil Analisis Evaluasi Model Chi – Square < 165,201 df 113 178,129 Marjinal Probability 0.05 0,001 Marjinal RMSEA 0.08 0,062 Baik GFI 0.90 0,883 Marjinal AGFI 0.90 0,842 Marjinal CMIN/df TLI 0.95 1,576 0,954 Baik Baik CFI 0.95 0,962 Baik Sumber: Data primer yang diolah, 2017 Eldes Willy Filatrovi / Edunomika Vol. 05, No. 02 (2021) 1164 PEMBAHASAN Tabel 9 Regression Weight Structural Equational Model Estimate S.E. C.R.

P Label Stress_Kerja <--- Konflik_pekerjaan_keluarga ,488 ,081 6,061 *** par_14
Stress_Kerja <--- Beban_Kerja ,194 ,069 2,793 ,005 par_15 Kinerja_Karyawan <---
Stress_Kerja -,450 ,115 -3,908 *** par_16 Kinerja_Karyawan <---
Konflik_pekerjaan_keluarga -,073 ,082 -,899 ,369 par_17 Kinerja_Karyawan <---
Beban_Kerja -,210 ,067 -3,123 ,002 par_18 Sumber: Data primer yang diolah, 2017 4.

SIMPULAN 1) Hasil pengujian pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap stres kerja memenuhi syarat untuk penerimaan H1 sehingga konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif terhadap stres kerja 2) Hasil pengujian pengaruh beban kerja terhadap stres kerja memenuhi syarat untuk penerimaan H2 sehingga beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja 3) Hasil pengujian pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja tidak memenuhi syarat untuk penerimaan H3 sehingga konflik pekerjaan keluarga tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja 4) Hasil pengujian pengaruh beban kerja terhadap kinerja memenuhi syarat untuk penerimaan H4 sehingga beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja 5) Hasil pengujian pengaruh stres kerja terhadap kinerja memenuhi syarat untuk penerimaan H5 sehingga stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja
Saran 1) Karyawan wanita yang ada di perusahaan garmen yang di akuisisi merasakan dampak akuisisi dengan meningkatnya stres kerja karena dipengaruhi oleh konflik pekerjaan keluarga dan juga beban kerja yang semakin

bertambah sehingga perusahaan harus lebih mempertimbangkan beberapa hal kebijakan yang dapat menurunkan stres kerja karyawan 2) Kinerja yang ada dapat dipengaruhi adanya stres kerja yang tinggi oleh karena itu agar kinerja wanita yang ada meningkat maka perusahaan harus lebih menurunkan stres kerja pekerja wanita Rekomendasi penelitian mendatang Hasil penelitian mampu menjadi referensi bagi penelitian yang akan datang dengan melihat beberapa output yang dihasilkan dari penelitian ini dan menambah variabel endogen terhadap kinerja pekerja wanita di garmen yang diakuisisi.

DAFTAR PUSTAKA -family conflict and job satisfaction: A SEM International Journal of Bussiness Management, Vol 1, No 4, pp 25-42 Employment Relations Today, Vol 7, No 4, pp 78-93 Buckingham, Donald A, (20 University of Maine, Vol 6, No 1, pp 1-250 Eldes Willy Filatrovi / Edunomika Vol. 05, No. 02 (2021) 1165 Chao Chih Yang; Huang Yi Li dan Chih , 2010)“Tratonship weeldershibehavi princip aland k iof eas n an ndustalvocai gh hooliTwan,” National Changhua University, Vol 2, No 8, pp 103-138 Crouter, Ann C; Mathew F Bumpus; Melis sa Head;dan n Hal(, iiof overwork for the quality of mensamiy ratonship,” ProQuest, Vol 63, No 2, pp 404-416 De VanesaAGF, , lworconfi, ob sfacon, bur kiwomen with childr en,” University of Pretoria, pp 1-10 Elmut, n, “ toflntnet ded Self-Management Teams on Quality of Work-Life and Perore” Journal of Business Strategies, Vol. 20 No. 2, p. 119 -136 Fuad Masud, 2004, Survei Diagnosis Organisasional, Penerbit BP UNDIP FeraniAgatdan Ika ,2001, reskerjka rBPR”, Dian Ekonomi Vol. VII No.1, Maret,19-34 Ghozali, 2005, Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS, Badan Penerbit UNDIP , Semarang. Hair, J.F, Anderson, R.E, Tatham, R.L & Black, W. C (1995). Multivariate Data Analysis (Fourth Edition). New Jersey: Prentice Hall.

Hia, tab; ldrs , 2012)“A udy ob isfon ltiton perfmanci the banking indus trofPaki International Journal of Bussiness and Social Science, Vol 2, No 2, pp 1022-1054 Jaatnam, r PolBucha2004, ancitdemandsofsc wor resand emplhospitstudents” International Journal of Contemporary Hospitally Management, Vol. 16, No.4,pp.237-245 Jaramillo, Fernando, Jay Parakash Mulki, and Solomon, “The olofetcal maton saesperre ess, ob it, urnoverintentiand ob fore” Journal of Personal Selling & Sales Management, Vol. XXVI, No.3, Summer, pp.271-282 Jehangir, Muhammad; Naseer Karim; dan K(, of jess ob ore jsatacti Interdiciplinary Journal of Contemporary Research in Bussiness, Vol 1, No 3, pp 56-98 MadiTridan i2001, udiempiis stor hadaki, Jurnal Siasat Bisnis, No.6, Vol.1, pp.

1-21 Me Leung, Isale Chen Yu, 2010)“Sturli elonshi between job stress, burnout, psychological stress, and performance to constructions project manas,” Emerald, Vol 3, No 1, pp 312-328 Motdlo, ephan dan ohn Packar1986, upatonal r: s Conse or Jfmanc, Journal of Applied Psychology, Vol.71, No.4, 618-629 Nai, kasKshnan, 2007)“A h ysis

relationship among job stress, job satisfaction, motivation to transfer, and transfer of learning: perceptions of occupational safety and health administrators. ProQuest Information and Learning Company, Vol 2, No 2, pp 99-128 Narayanan, LakshmiShankerMedan E. or1999, *Essiworac Journal Of Organizational Behaviour*, Jan, 20, pp.63-73 Eldes Willy Filatrovi / *Edunomika* Vol. 05, No. 02 (2021) 1166 NasudiA.M. S.

umaran, 2006) "Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Applications, Singapore Management Review, Vol. 27, No.2, pp 78-100 Neenu Anand, 2013) "Effect of job satisfaction on organizational performance: a study of employees in the banking industry at Bahawalpur, Pakistan", *IOSR Journal of Business and Management*, Vol 7, No 2, pp 47-51 PearAnn; J Chael Pearson; ChriGrii, iwitogy: Tit f overload, autonomy, and work and family conflict. *JITTA*, Vol 9, No 4, pp 41-65 Pets, ur, klstrand ob tiamong alftchers," *Journal of Personal Selling & Sales Management*, Vol 3, No 2, pp 111-117 Qureshi, Jav era aq; K Al; dan Sar, 2011) "Impact of job satisfaction and organizational commitment on employee performance: evidence from Pakistan," *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol 2, No4, pp 44-72 Robbins, S.P.,

2006, *Organizational Behaviour: Concepts, Controversies and Applications*, New York; 12nd edition; Prentice Hall Saleem, Saba; Sadia Majee d; dan arq z, 2013) "Determinants of job satisfaction among employees in the banking industry at Bahawalpur, Pakistan", *JEIEFB*, Vol 1 no 2, pp 150-162 Salguero, Antonio Salvo; Ana Ma Carasco-Gonzales; dan Jose Maria Salinas Martinez De Lecea, (2010), "Relationship between work family conflict and job satisfaction: the moderating effect of gender on the salience of family worries," *African Journal of Business Management*, Vol 4 no 7, pp 1247-1259 Shahzad, Rashid, Rethinam, Guna Seelan, dan Maimunah Ismail, (2011) "Construct of quality of life: A conceptual framework and empirical validation" *European Journal of Social Sciences*, Vol 3, No.5, pp.

298-312 Singh, tr2013) Assessment sources and errors, *Research Journal of Applied Management*, Vol 1, No 1, pp 1-14 SulliSherrE, Bhagat "Organizational Job Satisfaction and Job Performance: A Study of Employees in the Banking Industry at Bahawalpur, Pakistan", *Journal Of Management*, Vol.18, No.2, 353-374 Waace, an, ob resdepron, and k o amiy li Relations Industrialeses, Vol 1, No.3, pp 510-568 WiJm, Dani tst, Concezatiifentreneuers e ess Lulea University of Technology, Vol 2, No 2, pp 87-103 Wyatt, Thomas., and Chay Wa2001, *Quality of Work Life Study and Employee Development Management Memo*, Vol 1, No 3, p.8-17 Yang, 2000, *Core Quality of Life*, *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 13, p.389-400

INTERNET SOURCES:

11% - https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/download/3103/pdf_1

<1% -

https://www.researchgate.net/publication/333928475_Analisis_Pengaruh_Work_Family_Conflict_dan_Beban_Kerja_Terhadap_Stres_Kerja_Dalam_Mempengaruhi_Turnover_Intenti

on_Studi_Pada_Karyawan_PT_Bank_Negara_Indonesia_Persero_Tbk_Wilayah_Semarang
1% - <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/janis/article/download/22694/14897>
1% - <https://media.neliti.com/media/publications/461970-none-fe4c2a64.pdf>
<1% - http://eprints.undip.ac.id/75981/3/BAB_I.pdf
1% - <https://id.scribd.com/doc/311784179/stress-kerja-konflik-peran-ganda>
<1% - <https://repository.unair.ac.id/105457/3/3.%20BAB%20I.pdf>
1% - http://eprints.undip.ac.id/47811/1/TESES_Bab_1-3_REVISI_UJIAN_TESIS_1_.pdf
1% -
<https://manajemenindo.blogspot.com/2013/06/pengaruh-knowledge-management.htm>
|
<1% - <http://repository.uin-suska.ac.id/4475/2/07%20BAB%20I.pdf>
<1% -
https://www.researchgate.net/publication/368927920_Pengaruh_Lingkungan_Kerja_dan_Motivasi_Kerja_Terhadap_Kinerja_Pegawai_UINSU_Medan
<1% -
https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/2532/3/T1_132006013_BAB%20II.pdf
1% - <http://repository.stimart-amni.ac.id/371/2/BAB%20II%20UDAH.pdf>
1% - <http://repository.stimart-amni.ac.id/377/2/BAB%20II.pdf>
<1% -
https://www.academia.edu/32221001/FAKTOR_FAKTOR_YANG_MEMPENGARUHI_KINERJA_PEGAWAI
<1% - <https://www.dictio.id/t/apakah-yang-dimaksud-dengan-stres-psikologis/8035>
1% - <http://repository.stimart-amni.ac.id/468/2/BAB%20II%20FIX.pdf>
1% - <https://core.ac.uk/download/pdf/267945589.pdf>
<1% -
<http://repository.stiedewantara.ac.id/1172/4/BAB%20II%20TINJAUAN%20PUSTAKA.pdf>
<1% - <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/download/67903/38886>
<1% - <https://journal.trunojoyo.ac.id/eco-entrepreneur/article/download/3999/2900>
<1% - http://eprints.undip.ac.id/48331/1/Remond_Respati_H.pdf
<1% -
<https://id.123dok.com/article/pengaruh-konflik-peran-terhadap-kinerja-pengembangan-hipotesis.dzxd4loy>
<1% -
https://www.researchgate.net/publication/316045803_Pengaruh_Konflik_Peran_Ganda_Dan_Stres_Kerja_Terhadap_Kinerja_Karyawan_Wanita_Pada_Swalayan_Era_Mart_5000_Di_Samarinda
<1% -
<https://text-id.123dok.com/document/lq5e6vogq-aspek-aspek-stress-kerja-stress-kerja.html>
<1% - <https://info.populix.co/articles/populasi-dan-sampel-penelitian/>

<1% -

<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=941551&val=14615&title=Pengaruh%20Kecerdasan%20Emosional%20Kepemimpinan%20Pelayan%20Servant%20Leadership%20dan%20Kepuasan%20Kerja%20Terhadap%20Kinerja%20Pada%20Dosen%20Sekolah%20Tinggi%20Ilmu%20Ekonomi%20%20di%20Kota%20Semarang>

<1% - https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/viewFile/3103/pdf_1

<1% - <http://repository.stiedewantara.ac.id/1863/4/Bab%202.pdf>

<1% -

<https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/17203/08.%20naskah%20publikasi.pdf?sequence=13>

<1% -

<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1446377&val=4727&title=ANALISIS%20PENGARUH%20STRES%20KERJA%20DAN%20KEPUASAN%20KERJA%20TERHADAP%20TURNOVER%20INTENTION%20KARYAWAN%20Studi%20Pada%20STIKES%20Widya%20Husada%20Semarang>

<1% -

<https://jurnal.stkipppgritulungagung.ac.id/index.php/jupeko/article/download/618/318>

<1% -

<https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/20826/05.4%20bab%204.pdf?sequence=8>

<1% - http://eprints.undip.ac.id/50103/1/Jurnal_Fransisca.pdf

<1% -

<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1364491&val=1304&title=ANALISIS%20FAKTOR-FAKTOR%20YANG%20MEMPENGARUHI%20MINAT%20BELI%20UPLANG%20PRODUK%20SERTA%20DAMPAKNYA%20TERHADAP%20LOYALITAS%20PELANGGAN%20STUDI%20KASUS%20PADA%20PRODUK%20SAKATONIK%20LIVER%20DI%20KOTA%20SEMARANG>

<1% -

<https://text-id.123dok.com/document/myj9ve5zl-analisis-faktor-konfirmatori-konstruksogen-dan-endogen-analisis-struktural-equation-modeling.html>

<1% -

<https://123dok.com/article/pengujian-full-model-penelitian-cfa-variabel-endogen.zx5dw3j4>

<1% -

https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/16461/4/D_922014001_BAB%20IV.pdf

<1% - http://eprints.undip.ac.id/46952/4/BAB_III.pdf

<1% -

<https://lib.ui.ac.id/file?file=digital/132906-T%2027765-Analisis%20pengaruh-Analisis.pdf>

<1% -

<http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/15808/k.%20lampiran.pdf?seq>

uence=11

<1% - https://jurnal.likmi.ac.id/Jurnal/11_2009/SEM_dahlia_.pdf

<1% - <http://repository.stiedewantara.ac.id/65/10/BAB%20III.pdf>

<1% -

<https://123dok.com/article/kriteria-dari-goodness-of-fit-measures-metode-penelitian.zx5d0nev>

<1% - <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/download/5548/pdf>

<1% -

<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=932797&val=5334&title=PENGARUH%20BEBAN%20KERJA%20KONFLIK%20KELUARGA%20%20DAN%20KEPUASAAN%20GAJI%20TERHADAP%20STRES%20KERJA%20AUDITOR%20Studi%20Kasus%20Pada%20Kantor%20Akuntan%20Publik%20di%20DIY%20Yogyakarta>

<1% - <https://jurnal.usk.ac.id/JInoMan/article/download/9348/7648>

<1% - <https://etheses.uinsgd.ac.id/2785/>

<1% - <https://jurnal.polban.ac.id/ojs-3.1.2/an/article/download/935/1069/>

<1% - <https://rekayasapil.ub.ac.id/index.php/rs/article/view/186>

<1% - http://eprints.undip.ac.id/75981/4/DAFTAR_PUSTAKA.pdf

<1% - http://eprints.undip.ac.id/48313/1/Evi_Dyah_Lestari.docx

<1% -

<https://pennstate.pure.elsevier.com/en/publications/implications-of-overwork-and-overload-for-the-quality-of-mens-fam>

<1% - <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/3103>

<1% - https://eprints.umk.ac.id/3623/7/DAFTAR_PUSTAKA.pdf

<1% - <https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/syirkah/article/viewFile/4780/3083>

<1% -

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/09699981111126205/full/html>

<1% -

<https://www.semanticscholar.org/paper/A-path-analysis-of-relationships-among-job-stress%2C-Nair/c59afe64621422c8474a1875e756a1a5002ac3de>

<1% - <https://jurnal.ugm.ac.id/buletinpsikologi/issue/view/4037>

<1% - <https://www.tandfonline.com/toc/rpss20/current>

<1% - <http://eprints.undip.ac.id/48251/1/YUNianto.docx>

<1% - <https://repofeb.undip.ac.id/8469/5/12.T-Dftar%20Pustaka-12010110400136.pdf>